



Compensación y Beneficios: 5 claves para la retención del talento

por Jeremy Santos, HR Funcional Consultant Meta4

La coyuntura actual y la rápida evolución de las organizaciones plantean muchos desafíos para las empresas hoy en día. En el ámbito de los recursos humanos, queda claro que uno de ellos es la capacidad de **retención de talento**.

En un entorno cada vez más competitivo para atraer a los mejores, las empresas desarrollan verdaderas estrategias de marketing de recursos humanos. Las organizaciones aúnan esfuerzos con el fin de reforzar el compromiso de los empleados y así reducir al máximo la fuga de las personas que representan un alto valor añadido.

Si recurrimos a la pirámide de Maslow para analizar este nivel de compromiso de los empleados, identificamos cuáles son los aspectos que van a desarrollar este sentimiento y descubrimos que en el nivel más básico se encuentran las necesidades fisiológicas y las de seguridad. En este primer nivel, las políticas de compensación y beneficios se plantean como una herramienta idónea para elevar el nivel de satisfacción del empleado y aumentar su sentimiento de pertenencia.

El primer desafío para los responsables de Recursos Humanos es conseguir dar respuesta a estas necesidades básicas, a través de las citadas políticas. **La compensación**, por un lado, para asegurar un nivel económico adecuado y cubrir las necesidades de seguridad y **los beneficios**, por otro, para garantizarles seguridad moral, familiar, sanitaria, etc.

Bajo este contexto, destacamos 5 medidas que deberían llevar a cabo las organizaciones, con el fin de asegurar una estrategia de compensación y beneficios eficiente:

1. Cuidar la compensación emocional

En materia de compensación, actualmente los presupuestos se han reducido drásticamente y las revisiones

salariales están regidas por nuevos mecanismos. Está claro que la organización debe destinar una parte importante de su presupuesto de revisión salarial a los elementos identificados como prioritarios para la retención. Por este motivo, el “salario emocional” se ha convertido en un elemento fundamental, con un fuerte impacto sobre los empleados y que la empresa tendrá que valorar a la hora de diseñar sus políticas de compensación. Efectivamente, este concepto, que va más allá del sueldo, se podría definir como el sentimiento de reconocimiento que se otorga al empleado y que permite satisfacer, además, las necesidades de seguridad, afiliación, reconocimiento e incluso, de auto-realización. Parece entonces imprescindible establecer una compensación emocional en la organización, por lo menos, para los elementos prioritarios en la retención. Esto se puede ver reforzado al vincular las campañas de revisión salarial a políticas de promoción interna y movilidad, y a afiliación de beneficios.

2. Premiar el rendimiento

Vincular un alto nivel de rendimiento a una medida de compensación o beneficios es otro aspecto clave para reforzar el compromiso del empleado.

En época de presupuestos ajustados, ligar la retribución a criterios de rendimiento puede ser una buena estrategia, que además contribuya a que el empleado desarrolle sus aptitudes y aumente su valor en la organización.

Los equipos de Recursos Humanos tendrán que establecer objetivos claros que sean alcanzables, para evitar la desmotivación en caso de que los niveles de consecución sean demasiados altos.

Además de vincular la compensación al rendimiento, los premios otorgados de manera excepcional por logros, incrementan significativamente el sentimiento de com-

¡Compártelo!



www.meta4.es

promiso del individuo. Estos se pueden establecer mediante una compensación directa, un beneficio adicional o incluso mediante regalos.

3. Asegurar las necesidades básicas

Las empresas tienen que representar instituciones en las cuales los empleados se sientan arropados y con sus necesidades básicas cubiertas. Las coberturas médicas para él y los miembros de su familia o los seguros de vida, son algunos ejemplos de aspectos indispensables a la hora de configurar las políticas de compensación y sin los cuales las empresas se arriesgan a que el sentimiento de compromiso de sus empleados se debilite.

4. Facilitar el día a día del empleado

Además de los beneficios básicos, una política de compensación orientada a ofrecer facilidades a los empleados en su labor diaria, tiene un gran impacto sobre la valoración que estos hagan de sus organizaciones, derivando en un aumento en su nivel de compromiso. Acuerdos con otras empresas (telefonía, transporte, gran consumo, etc.), o con instituciones (educación, salud, ocio, inmobiliarias) les permitirá obtener una serie de ventajas que mejoran su actividad diaria.

Otra herramienta de esta estrategia es la retribución flexible. Esta representa una ventaja significativa para el empleado ya que le permite diseñar la naturaleza de su compensación en función de sus necesidades personales. Sin embargo, actualmente es un aspecto muy legislado que presenta diferencias notables según los países y que habrá que gestionar correctamente dentro de una política global de compensación y beneficios.

5. Preparar el futuro

En un nivel superior, el establecimiento de medidas que afecten al futuro del empleado representa una estrategia

muy interesante y una de las medidas más eficaces a la hora de elevar su sentimiento de satisfacción y compromiso.

En primer lugar, la empresa puede proponer beneficios que permitan al empleado constituirse un patrimonio orientado a preparar su futuro. Los planes de pensiones, de ahorro y de jubilación suelen ser las herramientas más utilizadas a este efecto.

En segundo lugar, la organización puede involucrar al empleado en la sostenibilidad a largo plazo de la actividad y proponerle invertir en el patrimonio de la empresa. Es el caso de los planes de compra de acciones que representan además una ventaja fiscal para el empleado. A nivel de compromiso, la organización consigue un vínculo en el tiempo muy fuerte con el colaborador.

Por tanto, uno de los mayores desafíos de Recursos Humanos de las compañías hoy en día es la retención de los empleados que más contribuyan a la consecución de sus objetivos de negocio. Esta retención se puede mejorar si la empresa consigue desarrollar un sentimiento fuerte de compromiso del colaborador; que puede ser logrado de manera rápida satisfaciendo sus necesidades básicas (seguridad).

Las políticas de compensación y beneficios aparecen entonces como un arma eficiente, ya que cumplen con las 5 condiciones de éxito: cuidar el salario emocional, premiar el rendimiento, asegurar las necesidades básicas, mejorar el día-día del empleado y preparar su futuro; puede ser la mejor manera de asegurar su compromiso.

Ahora bien, tendremos que tener en cuenta que las políticas de compensación y beneficios no asegurarán al 100% la satisfacción y el compromiso del empleado. Para llegar a este fin, será necesario complementarlas con las políticas de desarrollo profesional y con las de responsabilidad social de la empresa.



Jeremy Santos
HR Functional
Consultant Meta4

¡Compártelo!



www.meta4.es